



TRIBUNAL PLENO

ACTA N° 182-2017

En Santiago, a uno de diciembre de dos mil diecisiete, se reunió el Tribunal Pleno bajo la Presidencia del subrogante señor Milton Juica Arancibia y con la asistencia de los Ministros señores Carreño y Silva, señoras Maggi y Sandoval, señores Cisternas y Blanco, señoras Chevesich y Muñoz, señores Cerda, Valderrama y Prado.

Teniendo presente:

1º) Que con fecha 29 de noviembre de 2010, por medio del Acta N° 165-2010, esta Corte Suprema dictó el Auto Acordado que contiene Normas aplicables a personas con discapacidad que postulen al Poder Judicial.

2º) Que mediante la Ley N° 20.957, publicada el 29 de octubre de 2016, se incorporaron normas al ordenamiento con la finalidad de permitir que personas en situación de discapacidad puedan ser nombradas en cargos de juez o notario. Seguidamente, en virtud de la Ley N° 21.015, publicada con fecha 15 de junio de 2017, se dictaron normas para incentivar la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral;

3º) Que, si bien el auto acordado antes referido ha significado un importante avance institucional por incluir a las personas en situación de discapacidad al servicio judicial, lo cierto es que las dos leyes especiales antes mencionadas exigen la adecuación de aquella normativa con miras a optimizar las vías por las que se propende a esa inclusión al interior de la estructura orgánica del Poder Judicial, de manera de cumplir con los mandatos hacia el estándar fijado por la nueva legislación.

Y visto además lo dispuesto en el artículo 82 de la Constitución Política de la República y 96 N° 4 del Código Orgánico de Tribunales, en uso de sus facultades directivas y económicas, se acuerda dictar el siguiente:



TRIBUNAL PLENO

AUTO ACORDADO QUE FIJA NORMAS SOBRE INCLUSIÓN LABORAL EN EL PODER JUDICIAL

Artículo 1°. Alcance. Las normas del presente reglamento resultarán aplicables a los concursos que se efectúen para proveer todos los cargos de funcionarios y empleados judiciales del país, así como los de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

Artículo 2°. Principios. La interpretación de las disposiciones de este Auto Acordado se regirá por los siguientes principios contenidos en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

- a. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b. La no discriminación;
- c. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e. La igualdad de oportunidades;
- f. La accesibilidad; y
- g. La igualdad entre el hombre y la mujer.

Artículo 3°. Definiciones. Para los efectos de este reglamento, se entiende por:

- a. Persona con discapacidad: aquella que posee una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.
- b. Discriminación: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que



TRIBUNAL PLENO

tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Asimismo, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso anterior.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones y exigencias legales exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

c. Conducta de acoso: toda conducta ejercida contra una persona, relacionada con su situación de discapacidad, ejercida por cualquier medio por el empleador o por uno o más trabajadores, y que tenga como resultado para el o los afectados un atentado a su dignidad, su menoscabo, maltrato, humillación; la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; o bien que amenace o perjudique su situación o sus oportunidades en el empleo.

d. Ajustes necesarios o razonables: modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno (físico, social, actitudinal y laboral), que no impongan una carga desproporcionada o indebida al empleador, que se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales.

e. Comunicación: incluye tanto los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso.

f. Lenguaje: implica tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.

g. Diseño universal: corresponde al diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El Diseño Universal no



TRIBUNAL PLENO

excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Artículo 4°. Ajustes necesarios y razonables. El Poder Judicial implementará los ajustes necesarios y razonables para resguardar la igualdad de las personas con discapacidad que participen en sus procesos de selección de personal y sean parte de su planta de personal, y sancionará cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

II. PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL Y EL RECLUTAMIENTO

Artículo 5°. Aseguramiento del proceso inclusivo. Para asegurar el desarrollo de procesos inclusivos de selección del personal, el Poder Judicial procurará la celebración de convenios con establecimientos educativos, universidades, Centros de Formación Técnica, Organizaciones No Gubernamentales y otras entidades, con el fin de difundir la labor judicial entre las personas con discapacidad.

Artículo 6°. Sensibilización interna. La Corporación Administrativa, con asesoría de la Academia Judicial, deberá formular un plan anual de capacitación en inclusión laboral, que abarque a todos los funcionarios judiciales, y que trate al menos sobre los beneficios de la inclusión y el ejercicio del principio de no discriminación e igualdad en materia de discapacidad.

Artículo 7°. Levantamiento de perfiles inclusivos. Como mecanismo de reclutamiento, la Corporación Administrativa deberá realizar un levantamiento de perfiles inclusivos, entre los que se deberán incluir, por ejemplo, y además de los factores de trabajo y la descripción de las funciones y tareas, el requerimiento de uso de equipos y/o herramientas, el análisis de competencias y condiciones de trabajo, y las demandas físicas exigidas por el cargo.

Cuando sea posible, dicho levantamiento se realizará con colaboración e involucrando estrechamente a las organizaciones de personas con discapacidad.

Artículo 8°. Instancias de difusión. El Poder Judicial instará por el desarrollo de seminarios, foros, talleres u otras instancias de difusión en que se discutan los aspectos jurisdiccionales de la inclusión laboral de personas con



TRIBUNAL PLENO

discapacidad, tanto a nivel interno como externo, particularmente en lo que se refiere a la labor jurisdiccional.

III. PROCESOS INCLUSIVOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 9°. Convocatoria. Los concursos que se encuentren disponibles se publicarán, por regla general, en la página web del Poder Judicial y en alguna bolsa de trabajo digital.

Sin embargo, respecto de los perfiles inclusivos que se hubieren levantado, la convocatoria se realizará a través de correo electrónico, vía telefónica o por los medios más conducentes para efectos de asegurar la comunicación de estas oportunidades laborales a las personas con discapacidad.

Artículo 10. Postulación. Las personas que tengan alguna discapacidad y pretendan postular a alguno de los cargos disponibles, deberán informarlo en su formulario de postulación, identificando el tipo de discapacidad, pudiendo sugerir los apoyos y ajustes necesarios para desarrollar las evaluaciones en igualdad de condiciones.

Para ello, la entidad a cargo de la selección pondrá a disposición de los postulantes, los medios e instrumentos que permitan recoger esta información.

Asimismo, estas personas deberán contar con la calificación de su discapacidad realizada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, según corresponda.

Artículo 11. Evaluaciones técnicas y psicométricas. Todos los postulantes a cargos que ejerzan funciones judiciales o se desempeñen en la Corporación Administrativa, deben dar cumplimiento a los requisitos generales y específicos establecidos en el perfil del cargo que se está concursando. Asimismo, deberán someterse a todas las etapas que el proceso de selección establezca.

Sin perjuicio de otros, las personas con discapacidad que se sometan a estas evaluaciones, podrán contar con los apoyos humanos, técnicos especiales, de accesibilidad, tecnológicos y espaciales, que sean necesarios para garantizar su participación en condiciones de igualdad con el resto de los postulantes.



TRIBUNAL PLENO

Artículo 12. Entrevista. En la entrevista de selección, los postulantes con discapacidad podrán contar con los mismos apoyos identificados en el artículo 11.

El profesional que conduzca la entrevista, además de aplicar las herramientas correspondientes, deberá consultar al postulante con discapacidad sobre los ajustes o medidas de accesibilidad que requeriría en caso de ser seleccionado.

Artículo 13. Selección preferente. En los procesos de selección de personal, se deberá dar estricto cumplimiento al artículo 45 de la Ley N° 20.422, en el sentido de seleccionar preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Cuando se trate de proveer cargos del Escalafón Primario, se aplicarán las normas establecidas en el artículo 256 del Código Orgánico de Tribunales.

Artículo 14. Comunicación de la selección. La selección de una persona con discapacidad en el cargo al que hubiere postulado, se le notificará por correo electrónico, vía telefónica u otro medio que resulte adecuado a la discapacidad declarada por el postulante.

Artículo 15. Régimen de deberes y derechos. Las personas con discapacidad que se desempeñen en funciones judiciales o en la Corporación Administrativa estarán sometidas al mismo régimen de deberes y derechos aplicables al tipo de cargo que sirven.

En ningún caso podrán asignárseles mayores o menores deberes que aquellos definidos en el perfil de su cargo, o los asignados a otras personas en las mismas condiciones laborales.

IV. ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO

Artículo 16. Acompañamiento. Seleccionada que sea una persona con discapacidad, la entidad a cargo de la selección deberá realizar una inducción a la unidad laboral en que se desempeñará la persona, resaltando los contenidos básicos sobre inclusión establecidos en el artículo 6°.



TRIBUNAL PLENO

Una vez incorporada la persona con discapacidad, la unidad laboral correspondiente deberá realizarle un proceso de inducción sobre la actividad propia del tribunal, pasando por todas las funciones que ésta desarrolle.

Artículo 17. Puntos de enlace. Cada unidad laboral contará con un punto de enlace encargado de recibir las dudas, requerimientos especiales de ajustes necesarios o razonables, accesibilidad y/o apoyos, y las denuncias que el funcionario quisiera hacer por hechos de discriminación o acoso por motivos de discapacidad.

V. ELEMENTOS ESTRUCTURALES

Artículo 18. Accesibilidad universal. La Corporación Administrativa implementará las medidas de accesibilidad, apoyo, y los ajustes necesarios y razonables para adaptar el entorno laboral a las personas con discapacidad.

Dichas adaptaciones deberán cumplir, al menos, con estándares de accesibilidad universal existentes en materia de accesibilidad arquitectónica y física, sensitiva (en el puesto de trabajo), y de la información web.

Artículo 19. Actividades preventivas. La Corporación Administrativa deberá realizar actividades permanentes con el objetivo de prevenir la ocurrencia de episodios que puedan derivar en situaciones de discapacidad entre sus funcionarios. Entre ellos, y sin que sea taxativo, deberá efectuar campañas de prevención de la diabetes, la sordera, las enfermedades cardiovasculares y coronarias, y el manejo en estado de ebriedad.

VI. MECANISMOS DE INFORMACIÓN PERIÓDICA

Artículo 20. Informe anual de implementación. Una vez al año, y antes de consultar el presupuesto requerido para el año siguiente en la ley respectiva, el Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial deberá entregar un informe sobre el estado de cumplimiento de la presente Acta al Presidente de la Corte Suprema.



TRIBUNAL PLENO

Este informe deberá indicar si se ha cumplido total o parcialmente el 1% de reserva de empleos para personas con discapacidad fijado por la Ley N° 21.015, además de las razones fundadas que dan lugar al incumplimiento, en su caso. Para estos efectos, sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrollan las unidades laborales, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

El Presidente de la Corte Suprema deberá remitir dicho documento a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad.

Artículo 21. Evaluación de resultados. Con el objetivo de facilitar la evaluación cuatrienal de la ley 21.015 que deben realizar los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social conjuntamente, el Presidente de la Corte Suprema, a través del Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa, deberá entregar la información solicitada a través de los medios más expeditos disponibles, con indicación de las recomendaciones tendientes a facilitar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el citado cuerpo legal.

Artículo 22. Derogación. A partir de esta fecha, entiéndase derogado el contenido del Acta N° 165-2010, que establece las normas aplicables a personas con discapacidad que postulan a cargos del Poder Judicial.

Inclúyase en el Compendio de Autos Acordados.

Háganse las comunicaciones pertinentes.

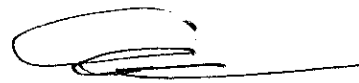
Para constancia se levanta la presente acta.



Sr. Carreño



Sr. Juica



Sr. Silva



TRIBUNAL PLENO

Acta N° 182-2017

Sra. Maggi

Sr. Cisternas

Sra. Chevesich

Sr. Cerda

Sr. Prado

Sra. Sandoval

Sr. Blanco

Sra. Muñoz

Sr. Valderrama